

**INFORME DE OBSERVACIONES AL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO ELABORADO POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE DETERMINA EL CALENDARIO DE FIESTAS LABORALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA PARA EL AÑO 2020**

Con fecha 22 de febrero de 2012, se publica en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Impacto de Género y se modifica el procedimiento de valoración del preceptivo informe de impacto de género en las normas, asignando esta función a las respectivas Unidades de Igualdad de Género de cada Consejería.

En el caso de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo su Viceconsejería ostenta la competencia de organización y supervisión de la actividad de la Unidad de Igualdad de Género, en virtud de lo establecido en el artículo 4.3 del Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula su estructura orgánica.

Con fecha 20 de febrero de 2019 el Servicio de Legislación y Recursos de la Consejería solicita a esta Unidad de Igualdad de Género que se realicen las observaciones pertinentes al Informe de Evaluación del Impacto de Género emitido por la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral en fecha 4 de febrero de 2019, respecto el proyecto de Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2020, acompañando la siguiente documentación: acuerdo de inicio del expediente de tramitación, memoria justificativa, informe de evaluación de impacto de género y texto del proyecto de decreto.

A tenor de lo expuesto, y una vez analizada la documentación remitida por la citada Dirección General, que comprende el texto del proyecto de decreto arriba recogido y el correspondiente informe de impacto de género, se elabora el siguiente informe de observaciones:

1. Revisión y comprobación del contenido del informe y del texto normativo.

*1.1. Sobre la pertinencia de género.*

Esta propuesta de decreto tiene por objeto regular la determinación del calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2020. La regulación contenida en el citado decreto se ajusta a lo dispuesto en el artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 45 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

En el Informe de Evaluación de Impacto de Género, que suscribe la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, se determina que la norma no tiene incidencia alguna en materia de impacto de género, puesto que afecta por igual a mujeres y a hombres, a quienes se permite igualmente disfrutar del calendario de fiestas laborales, aplicando en situación de igualdad lo regulado respecto al colectivo de personas trabajadoras. Por tanto, podríamos entender que el centro directivo entendería como no pertinente la norma. A la vista de ello, desde la Unidad de Igualdad de Género entendemos que el proyecto de decreto sí es pertinente dado que se cumplen con los siguientes requisitos:

C/ Albert Einstein, s/n, Edif. World Trade Center, Isla de la Cartuja. 41092-Sevilla



Código Seguro de verificación:WbjQY/0VCV0iBRsCRSFnbQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>  
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA ISABEL BALBIN LUQUE	FECHA	26/02/2019
	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE		
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	WbjQY/0VCV0iBRsCRSFnbQ==	PÁGINA 1/4
 WbjQY/0VCV0iBRsCRSFnbQ==			

A) tiene influencia en el acceso y/o control de los recursos. Si bien regula el descanso de las personas trabajadoras en ciertos días del año 2020, también es cierto que en algunos sectores productivos (como por ejemplo el sector comercio o el hostelero) algunos de los días festivos que se establecen como tales a través del Decreto finalmente no suponen un descanso, se trabaja a cambio de una gratificación especial monetaria o en tiempo de descanso (o como quede acordado); dicho de otro modo, si se recibe una compensación a cambio de no disfrutar cuando corresponde del descanso, tiene una incidencia directa sobre el acceso y control de los recursos.

B) tiene influencia en la modificación del rol o estereotipos de género. La consecuencia de que se trate de días no laborables supone que aquellas personas que dependen de otras para su atención (menores, mayores, con discapacidad,...) no van a ser atendidas en los servicios habituales (centros escolares, centros de día,...) y por tanto tiene una incidencia directa sobre la conciliación; si la festividad se aplica tanto a hombres como mujeres, ello supone también una influencia en las posibilidades del ejercicio de la corresponsabilidad para la atención de las personas dependientes.

1.2. Sobre el impacto de género.

El centro directivo promotor de la norma señala que no es posible hacer una cuantificación de los datos, diferenciando por sexos, del disfrute de los días festivos, ya que dependerá de los horarios establecidos en cada centro de trabajo, en función de las características y actividades desarrolladas en el mismo.

Por definición, valorar el impacto de género significa prever los efectos que la norma tendrá sobre mujeres y hombres y, en consecuencia, sobre la igualdad de género. La finalidad es valorar las consecuencias que tendrá la aplicación de la norma y comprobar si de las actuaciones planificadas pueden derivarse resultados equivalentes en hombres y mujeres o si, por el contrario, su aplicación puede conllevar la generación o reproducción de desigualdades de género. Por tanto, desde la Unidad de Igualdad de Género no es posible establecer el impacto de género al no haberse detectado brechas. No obstante entendemos que podría aportarse información, aunque tuviera carácter parcial, que ayudase a determinar sobre esta cuestión.

1.3. Sobre la transversalidad del principio de igualdad e inclusión en el objeto de la norma.

Respecto el texto de la norma cabe destacar que ni en su preámbulo ni en el articulado se recoge de manera expresa la referencia al mandato de transversalidad establecido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, ni lo referido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



C/ Albert Einstein, s/n, Edif. World Trade Center, Isla de la Cartuja. 41092-Sevilla

Código Seguro de verificación:WbjQY/0VCV0iBRsCRSFnbQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>  
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA ISABEL BALBIN LUQUE	FECHA	26/02/2019
	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE		
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	WbjQY/0VCV0iBRsCRSFnbQ==	PÁGINA 2/4
			
WbjQY/0VCV0iBRsCRSFnbQ==			

2. Observaciones y propuestas.

2.1. Lenguaje.

La redacción del proyecto de decreto objeto del presente informe es, en general, respetuosa con el lenguaje integrador de género, a tenor de lo establecido en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía, por lo que no procede formular observaciones al respecto.

2.2. Otras consideraciones

El objetivo final de cualquier norma que se desarrolle por parte del Gobierno Andaluz, dicho a grueso modo y desde el punto de vista de género, es dar respuesta a las necesidades detectadas como diferencias entre mujeres y hombres a los efectos de alcanzar la igualdad efectiva entre ambos. Para ello es preciso realizar un análisis de la situación previa que determinará las brechas existentes, es decir, las diferencias concretas a atender, para cada ámbito competencial. Y una vez detectadas esas diferencias, cuyo proceso seguido y su resultado deben recogerse en el informe de impacto de género que realiza el centro directivo proponente, se establecen en la norma las actuaciones a realizar para “superar” las “brechas de género”.

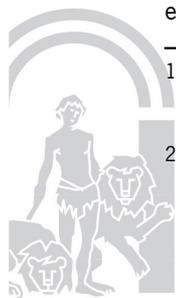
Considerando que no se ha podido informar sobre el impacto de género de la normativa, aún entendiendo que la misma sí es pertinente al género, ante la falta de información estadística y su análisis en el informe de impacto de género emitido por el Centro Directivo, cabe realizar como consideración que debería haberse recogido la información no de las mujeres y hombres que disfrutaban de los días festivos laborales como se indica, sino la referencia a quienes debiendo hacerlo no pueden por trabajar en sectores cuya actividad se realiza igualmente en esos días como pueden ser los sectores sanitario, de seguridad, ocio o comercial, entre otros muchos. Ejemplos estadísticos de ello los podemos encontrar tanto a través del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía como del Instituto Nacional de Estadística, como por ejemplo en cuanto a profesionales que trabajan en Andalucía en centros sanitarios como personal de urgencias-guardia<sup>1</sup>; o a personas ocupadas por ramas de actividad, por tipo de ocupación, por situación profesional y por tipo de puesto laboral, en concreto a comercio al por mayor y al por menor, hostelería y actividades sanitarias y de servicios sociales.<sup>2</sup> Siendo ello punto de partida, sí podría valorarse la incidencia con carácter general sobre mujeres y hombres y por tanto realizar una aproximación al impacto de género de la norma. Y, por supuesto, sin menoscabo que pueda establecerse un sistema de información en coordinación con otros órganos de la Junta de Andalucía que permitan contar con datos para posteriores normas, considerando que el decreto sobre el que aquí se informa debe emitirse obligatoriamente todos los años.

En el preámbulo del decreto se propone que se incluya la referencia al cumplimiento del principio de transversalidad establecido como obligatorio en la Ley 12/2007, de 6 de noviembre, de tal manera que el párrafo 7 quede de la siguiente manera: “En su virtud, considerando que el presente decreto cumple

1 [https://www.ieca.junta-andalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/operaciones/consulta/anual/13465?CodOper=b3\\_1354&codConsulta=13465](https://www.ieca.junta-andalucia.es/institutodeestadisticaycartografia/badea/operaciones/consulta/anual/13465?CodOper=b3_1354&codConsulta=13465)

2 <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10943>

C/ Albert Einstein, s/n, Edif. World Trade Center, Isla de la Cartuja. 41092-Sevilla



Código Seguro de verificación:WbjQY/0VCV0iBRsCRSFnbQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>  
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA ISABEL BALBIN LUQUE	FECHA	26/02/2019
	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE		
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	WbjQY/0VCV0iBRsCRSFnbQ==	PÁGINA 3/4
 WbjQY/0VCV0iBRsCRSFnbQ==			

con el mandato de transversalidad recogido en el artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y se han tenido en cuenta los principios y normativa sobre igualdad de género contenidos, en particular en la referida norma y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a propuesta de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo [...]"

Asimismo se entiende necesario destacar que desde el Instituto Andaluz de la Mujer se ha reeditado el *Manual para la elaboración de informes de impacto de género*, que contiene entre otros el modelo estandarizado en la administración de la Junta de Andalucía para la elaboración de informes de impacto de género por los distintos centros directivos.<sup>3</sup> Asimismo tiene publicado un monográfico titulado *Claves para la evaluación del impacto de género en la normativa en el ámbito del Empleo*<sup>4</sup>, considerando que ambos documentos pueden resultar de interés en los proyectos de nuevas normas.

Es cuanto tiene que valorar esta Unidad de Igualdad de Género sobre el Informe de Impacto de Género que la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, acompaña al proyecto Decreto por el que se determina el calendario de fiestas laborales de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2020.

EL RESPONSABLE DE LA  
UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO  
Urbano Jesús Muñoz Pedroche

VºBº CONFORME  
LA VICECONSEJERA DE  
EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO  
María Isabel Balbín Luque

3 <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/system/files/documentos/MANUAL%20GENERAL%20INFORMES%20IMPACTO%20GENERO.pdf>

4 [http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/system/files/documentos/Cuadernillo\\_Empleo\\_DEF%20%28%29.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/system/files/documentos/Cuadernillo_Empleo_DEF%20%28%29.pdf)

C/ Albert Einstein, s/n, Edif. World Trade Center, Isla de la Cartuja. 41092-Sevilla



Código Seguro de verificación:WbjQY/0VCV0iBRsCRSFnbQ==. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: <https://www.juntadeandalucia.es/economiainnovacionyciencia/verifirma2>  
Este documento incorpora firma electrónica reconocida de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica.

FIRMADO POR	MARIA ISABEL BALBIN LUQUE	FECHA	26/02/2019
	URBANO JESÚS MUÑOZ PEDROCHE		
ID. FIRMA	ws029.juntadeandalucia.es	WbjQY/0VCV0iBRsCRSFnbQ==	PÁGINA 4/4
 WbjQY/0VCV0iBRsCRSFnbQ==			